

GEMINA S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione del Gruppo 2012

Ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 8 Marzo 2012

Indice

Lettera del Presidente	4
PREMESSA	5
SEZIONE I	6
1. Introduzione	6
2. Principi e finalità della Politica generale per la remunerazione.....	6
2.1. Finalità	6
2.2. Ambito di applicazione	7
3. Modello di Governance	7
3.1. Processo di definizione e approvazione della Politica	8
3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato Risorse Umane e Remunerazione	8
4. Descrizione della Politica generale per la remunerazione	9
4.1. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche.....	9
5. Le componenti della remunerazione.....	11
5.1. Componente fissa annuale	11
5.2. Componente variabile annuale (MBO)	11
5.2.1. Premessa	11
5.2.2. Struttura e Meccanismo di funzionamento	11
5.2.2.1 Gate d'accesso al sistema di incentivazione.....	11
5.2.2.2. Assegnazione degli Obiettivi Individuali	12
5.2.2.3. Misurazione dei risultati ed erogazione dell'incentivo	12
5.3. Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)	13
5.3.1. Finalità del Piano	13
5.3.2. Destinatari del Piano	13
5.3.3. Elementi essenziali del Piano	13
5.3.3.1. Attribuzione e Maturazione delle Opzioni.....	13
5.3.3.2. Esercizio delle Opzioni attribuite	15
5.3.3.3. Effetti determinati dalla cessazione del rapporto.....	15
5.3.4. Politica di retention delle azioni attribuite	15
5.4. Benefit	16
6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto ...	16
7. Patti di non concorrenza	16
SEZIONE II	17
Compensi degli Amministratori e dei Sindaci della Società Gemina S.p.A.....	17
TABELLA 1: Gemina S.p.a. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.	19
Compensi degli Amministratori, del Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche della società controllata Aeroporti di Roma S.p.A.	26

TABELLA 1: Aeroporti di Roma S.p.A. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, al direttore generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. 28

Compensi degli Amministratori della società controllata Fiumicino Energia S.r.l.32

TABELLA 1: Fiumicino Energia S.r.l. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione..... 33

Lettera del Presidente

Cari Azionisti,

con il presente documento abbiamo il piacere di illustrare ai nostri stakeholder la Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Gemina.

Pilastro chiave della nostra Politica Retributiva è la convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione del Top Management, performance aziendale e creazione di valore nel medio-lungo periodo.

In questo senso, crediamo che un sistema in grado di assicurare la piena coerenza tra la “total remuneration” del management e i risultati complessivi del Gruppo costituisca un presupposto fondamentale per la soddisfazione delle aspettative degli investitori.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, ha sviluppato una politica di remunerazione orientata al raggiungimento di un equilibrio stabile tra le nostre sfide strategiche e l'effettiva necessità di valorizzare il contributo del management, artefice e primo responsabile dell'andamento economico-finanziario del Gruppo.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs 58/1998 in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate, illustra i principi a cui si ispirano le nostre politiche retributive, descrive il modello di Governance, fornisce una panoramica di sintesi dei sistemi retributivi e dei compensi corrisposti nell'esercizio 2011, in osservanza ai valori fondamentali di trasparenza e condivisione su cui si fonda la cultura del Gruppo Gemina.

Il Presidente

Fabrizio Palenzona

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione (la "Relazione") è stata redatta in ossequio all'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e all'art. 84 - *quater* del Regolamento Emittenti.

La Relazione è suddivisa in due sezioni.

Nella Sezione I è illustrata la Politica generale per la Remunerazione (di seguito "Politica per la Remunerazione" o "Politica") di Gemina S.p.A. (di seguito "Gemina" o la "Società") e delle sue controllate dirette consolidate integralmente (di seguito il "Gruppo Gemina" o il "Gruppo") ADR S.p.A. (di seguito "ADR") e Fiumicino Energia S.r.l. .

Tale Politica si riferisce:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione, distinguendo fra Amministratori esecutivi e Amministratori non esecutivi;
- ai dirigenti con responsabilità strategiche, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e/o del Gruppo secondo la definizione fornita in proposito nell'Allegato 1 al regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 Marzo 2010.

Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l'approvazione della Politica, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione della stessa.

Nella Sezione II sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei membri dei Consigli di Amministrazione della Società e del Gruppo, dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei membri del Collegio Sindacale di Gemina S.p.A. (i "Sindaci"); sono, altresì, analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio 2011, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dal Gruppo Gemina.

SEZIONE I

1. Introduzione

Gemina ha la missione fondamentale di assicurare, attraverso la sua controllata diretta ADR, lo sviluppo e la gestione del sistema aeroportuale romano, garantendo adeguati livelli di qualità, sicurezza operativa e di remunerazione del capitale investito.

In particolare il ruolo di Gemina è quello di indirizzare e coordinare lo sviluppo di un sistema aeroportuale in grado di rispondere efficacemente all'incremento dei volumi di traffico previsti nel medio - lungo periodo con infrastrutture e servizi in linea con i principali scali europei.

In quest'ottica, è stato elaborato un piano strategico di medio - lungo termine, per il periodo 2012-2044, con l'obiettivo di trasformare l'aeroporto "Leonardo Da Vinci" nel principale *gateway* del Mediterraneo, attraverso un complesso sistema di investimenti infrastrutturali la cui operatività è, tuttavia, subordinata all'approvazione della nuova Convenzione contenente la disciplina del rapporto concessorio del sistema aeroportuale della Capitale.

Nel medio periodo, ossia entro il 2020, si prevede l'innalzamento della soglia di capacità dello scalo a 50 milioni di passeggeri/anno, per allineare il "Leonardo da Vinci" ai principali aeroporti europei. Entro il termine del piano, previsto per l'anno 2044, il sistema aeroportuale sarà in grado di gestire un traffico aereo stimato intorno ai 90-100 milioni di passeggeri/anno per affermarsi come un polo di scambio di primaria importanza nel contesto internazionale.

Per raggiungere un obiettivo così ambizioso è fondamentale la presenza di un *management* di elevata qualità, fortemente motivato, in grado di indirizzare e governare le azioni di tutto il capitale umano del Gruppo verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali di medio - lungo periodo in un contesto complesso e in rapido cambiamento.

In tal senso la Politica per la remunerazione costituisce una leva fondamentale per allineare gli interessi dei soggetti chiamati a guidare l'organizzazione con quelli degli azionisti, prevedendo un sistema retributivo in grado di attrarre le migliori risorse sul mercato, trattenere i talenti e i possessori di *know-how* critico, in modo da sostenere con efficacia le sfide che si presenteranno nei prossimi anni.

2. Principi e finalità della Politica generale per la remunerazione

2.1. Finalità

In coerenza con la propria missione, la Società definisce una Politica generale per la remunerazione che ha la finalità di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali;
- allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione del valore sostenibile nel medio - lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale delle risorse.

2.2. Ambito di applicazione

La Politica per la Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attengono la Società e le sue controllate dirette consolidate integralmente, ADR e Fiumicino Energia S.r.l. .

Il presente documento è redatto in conformità con le disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 18049 del 23 Dicembre 2011 in attuazione dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate.

La Politica per la Remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di Gemina, nella riunione del 14 dicembre 2011, ha definito quali dirigenti con responsabilità strategiche le risorse che ricoprono il ruolo di Direttore nella controllata ADR, come singolarmente individuate da ciascuna Società del Gruppo in coerenza con la politica aziendale:

Società	Titolo della Posizione Organizzativa	Nome e Cognome
ADR	Direttore Airport Management	Elia Pistola
	Direttore Commerciale	Marco Treggiari
	Direttore Sviluppo Infrastrutture	Giorgio Gregori
	Direttore Risorse Umane e Qualità	Vito Mangano
	Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo	Sandro Capparucci
	Direttore Legale e Societario	Antonio Sanna
	Direttore Appalti, Acquisti e Information, Communication & Technology	Guido Mannella
	Direttore Rapporti con il C.d.A. e Pianificazione Strategica	Marco Troncone

La definizione della Politica per la Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

La relazione sulla remunerazione tiene conto, così come anticipato nella politica generale per la remunerazione adottata nell'esercizio finanziario 2011, dell'introduzione di un piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti finanziari (Piano di *stock option* 2012).

3. Modello di Governance

Il modello di *governance* di Gemina prevede un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative, in coerenza con criteri di trasparenza ed imparzialità.

3.1. Processo di definizione e approvazione della Politica

La Politica per la Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Gemina su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione di Gemina, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo all'Assemblea degli azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (di seguito "TUF").

Il Comitato Risorse Umane e Remunerazione ha approvato una proposta di Politica per la Remunerazione nella riunione del 1 Marzo 2012; il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato la Politica nella riunione dell'8 Marzo 2012.

3.2. Ruolo, composizione e competenze del Comitato Risorse Umane e Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Gemina ha istituito al proprio interno, dal 2002, il Comitato Risorse Umane e Remunerazione, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva nei confronti del Consiglio di Gemina e di tutte le società del Gruppo.

Il Comitato è attualmente composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, e precisamente: Giuseppe Bencini (Presidente - indipendente), Giuseppe Angiolini (indipendente), Stefano Cao, Giovanni Fontana (indipendente) e Clemente Rebecchini. Il Consiglio, all'atto della nomina, ha valutato che almeno un componente del Comitato possiede un'adequata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il Comitato Risorse Umane e Remunerazione provvede a:

- a. formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche (di seguito gli "Amministratori esecutivi") e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b. valutare periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c. formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la ripartizione del compenso attribuito dall'Assemblea all'intero Consiglio di Amministrazione, tenendo anche conto della partecipazione di ciascun Amministratore a uno o più comitati;
- d. presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- e. monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- f. esaminare gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti della Società e del Gruppo;
- g. esaminare le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane;
- h. esprimere pareri in ordine alla assunzione, nomina, licenziamento di dirigenti e in relazione alla stipula di clausole contrattuali di indennità e tutela a favore del dirigente in caso di rescissione del contratto di lavoro;
- i. sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Gemina la Relazione sulla remunerazione di cui all'art. 123-ter del TUF.

Qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato Risorse Umane e Remunerazione verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

4. Descrizione della Politica generale per la remunerazione

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni;
- Amministratori non investiti di particolari cariche (di seguito "Amministratori non esecutivi").

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori esecutivi.

Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione di Gemina è possibile individuare quali:

- Amministratori esecutivi, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Fabrizio Palenzona e l'Amministratore Delegato Carlo Bertazzo;
- Amministratori non esecutivi, i Consiglieri Giuseppe Angiolini; Valerio Bellamoli; Giuseppe Bencini; Stefano Cao; Beng Huat Ho; Sergio Iasi; Giovanni Fontana; Clemente Rebecchini.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata da una componente fissa per lo svolgimento delle attività assegnate.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso.

L'Assemblea degli Azionisti di Gemina del 28 aprile 2010 ha stabilito in 270.000 euro il compenso lordo annuo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione di Gemina così ripartito:

- 15.000 euro a ciascun Consigliere;
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per il Controllo Interno e per la *Corporate Governance*;
- 9.000 euro a ciascun membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

4.1. Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

La composizione del pacchetto retributivo è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, tenuto conto dello specifico profilo di rischio della società e del settore di appartenenza. L'obiettivo è inoltre quello di evitare comportamenti non coerenti con la creazione di valore e sostenibili nel medio - lungo periodo;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e della profittabilità complessiva dell'azienda;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

Relazione sulla Remunerazione

Allo stato Gemina focalizza la propria attività nel progetto di sviluppo e di valorizzazione dell'asset del sistema aeroportuale romano gestito dalla sua controllata diretta ADR..

Tale focalizzazione, che si concretizza nella rilevante partecipazione azionaria di Gemina in ADR, ha delineato un ruolo della Società finalizzato a garantire la creazione di valore nel medio - lungo periodo; ciò si esprime attraverso un'attività di indirizzo e controllo delle Società del Gruppo, riservando ad Aeroporti di Roma la missione di traguardare gli obiettivi di breve, medio e lungo periodo.

Per tale ragione il pacchetto retributivo assegnato agli Amministratori Esecutivi di Gemina non comprende una componente variabile annuale (MBO), prevista invece per gli Amministratori Esecutivi delle controllate dirette consolidate integralmente e per i dirigenti con responsabilità strategiche di ADR.

La seguente tabella illustra la struttura della politica retributiva degli amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

Società	Carica/Ruolo	Compenso Fisso Annuo	Compenso Variabile Annuale (MBO)	Compenso Variabile di Medio Lungo Periodo (LTI)	Benefit
Gemina	Presidente	✓		✓ Quota annualizzata: massimo 100% del compenso fisso annuo	✓
	Amministratore delegato	✓		✓ Quota annualizzata: massimo 100% del compenso fisso annuo	
ADR	Presidente	✓			
	Vice Presidente Esecutivo				
	Amministratore delegato	✓	✓ Massimo 60% del compenso fisso annuo	✓ Quota annualizzata: massimo 100% del compenso fisso annuo	✓
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	✓	✓ In media massimo 40% del compenso fisso annuo	✓ Quota annualizzata: massimo 80% del compenso fisso annuo	✓
Fiumicino Energia	Presidente	✓	✓ Massimo 40% del compenso fisso annuo		✓

Ad oggi, non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica per la remunerazione.

Di seguito si analizzano i singoli elementi che compongono i diversi pay-mix attribuiti.

5. Le componenti della remunerazione

5.1. Componente fissa annuale

Il pacchetto retributivo di tutti gli Amministratori Esecutivi e dirigenti del Gruppo prevede la corresponsione di una componente fissa annua lorda.

La componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*.

L'entità della componente fissa del pacchetto retributivo viene definita attraverso un processo di benchmarking con il mercato e verificata annualmente.

5.2. Componente variabile annuale (MBO)

5.2.1. Premessa

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi sia qualitativi, definendo la corresponsione di un premio variabile pari ad una percentuale della componente fissa annuale. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione.

Gli obiettivi e relativi pesi dell'*MBO* per gli Amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche, sono stabiliti e consuntivati dai Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione di Gemina.

In linea generale, per agire efficacemente da incentivi alla performance, gli obiettivi devono essere:

1. **Prioritari:** connessi direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'impresa;
2. **Specifici:** chiari e concreti nei risultati che si attendono;
3. **Misurabili:** misurati con indicatori chiari e predefiniti;
4. **Realistici:** ambiziosi e sfidanti ma comunque ritenuti raggiungibili;
5. **Temporali:** definiti nell'ambito di una dimensione temporale annuale.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo al fine di garantire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

5.2.2. Struttura e Meccanismo di funzionamento

5.2.2.1. Gate d'accesso al sistema di incentivazione

La maturazione della componente variabile annua della remunerazione è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (cosiddetta *on-off*) di tipo economico-finanziario, definita di anno in anno sulla base degli obiettivi specifici previsti per l'esercizio di riferimento.

Tipicamente si utilizza un indicatore economico/patrimoniale in grado di rappresentare efficacemente il contributo combinato del management verso obiettivi di miglioramento della redditività aziendale

Relazione sulla Remunerazione

complessiva, l'efficientamento dei costi, l'ottimizzazione degli investimenti e la riduzione del capitale circolante. Per l'esercizio finanziario 2011 è stato utilizzato il Return On Capital Employed (R.O.C.E.)

5.2.2.2. Assegnazione degli Obiettivi Individuali

A ciascuno degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche a cui venga assegnato un pacchetto retributivo che comprende una componente variabile annuale, è attribuito uno specifico *target set*, che ne orienta l'operato secondo una duplice prospettiva:

- Economico-Finanziaria, tra cui rientrano il *Gate* di Accesso e altri obiettivi legati a risultati previsti nel budget di ciascuna funzione;
- *Business Management*, che comprende obiettivi di performance gestionali, riguardanti gli aspetti di efficienza/efficacia/qualità tipici di ogni singola funzione.

Di norma il numero massimo degli obiettivi da assegnare è pari a quattro. Per ogni obiettivo si prevede un risultato atteso (*target*).

Il sistema prevede che venga associato un peso a ciascuno degli obiettivi del *target set*, espresso sottoforma di incidenza percentuale sul totale della componente variabile annuale. Il peso attribuito a ciascun target varia in funzione del livello di importanza che assume nel quadro complessivo degli obiettivi da assegnare al singolo Manager. La somma dei pesi associati a ciascun obiettivo non può comunque superare 100.

5.2.2.3. Misurazione dei risultati ed erogazione dell'incentivo

La valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è un processo continuo scandito da tre momenti fondamentali nell'arco di dodici mesi:

- definizione e comunicazione degli obiettivi per l'anno di riferimento ;
- valutazione intermedia della *performance* per la verifica del grado di conseguimento dei risultati e per l'impostazione di eventuali azioni correttive (a metà dell'anno di riferimento);
- valutazione finale della *performance* e comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (entro il mese di aprile dell'anno successivo). La verifica del raggiungimento dei risultati viene effettuata dal Comitato Risorse Umane e Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione.

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario è determinato sulla base del raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti, correlati al peso specifico. E' definito un limite all'importo massimo dell'incentivo erogabile .

Secondo il sistema MBO adottato dalle società del Gruppo, non sono previsti meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione: di norma, la componente variabile viene erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta consuntivati i dati rilevanti ai fini della sua determinazione. In ogni caso il Consiglio di Amministrazione può valutare l'introduzione di forme di differimento nella corresponsione della parte variabile della remunerazione, ove ritenuto opportuno, in ragione del ruolo ricoperto da talune figure chiave e delle relative responsabilità, nonché previo parere del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.

5.3. Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)

5.3.1. Finalità del Piano

Il Consiglio di Amministrazione di Gemina, in data 19 Gennaio 2012, ha approvato su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, le linee generali e lo schema di regolamento di un piano di incentivazione azionaria ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") denominato "Piano di stock option 2012" (di seguito "SOP-2012" o "Piano").

A seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei soci, avvenuta il 1 Marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione nel medesimo giorno ha deliberato, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, la puntuale definizione dei termini e condizioni dello specifico regolamento del Piano, dandone immediata esecuzione.

Il SOP-2012 è finalizzato a favorire la fidelizzazione del *management* e promuovere la cultura della creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative, incentivando comportamenti e azioni coerenti con una prospettiva di sostenibilità finanziaria da parte del Gruppo. Il SOP-2012 prevede che l'attribuzione delle Opzioni ai Beneficiari avverrà nel corso di tre cicli di assegnazione aventi cadenza annuale, rispettivamente negli anni 2012, 2013, 2014.

Il "Piano di stock option 2012" avrà scadenza alla data del 31 luglio 2020.

5.3.2. Destinatari del Piano

Il piano è riservato agli amministratori investiti di particolari cariche, ai dipendenti e/o collaboratori con funzioni strategicamente rilevanti all'interno del Gruppo, individuati ad insindacabile giudizio dal Consiglio di Amministrazione per ogni ciclo di assegnazione.

I Beneficiari del piano, con riferimento al 1° ciclo, sono il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Gemina, l'Amministratore Delegato di Gemina, l'Amministratore Delegato di Aeroporti di Roma, i Dirigenti con responsabilità strategiche e i Dirigenti chiave del Gruppo.

Ulteriori Beneficiari potranno essere individuati anche successivamente alla data di approvazione del piano, purché entro la scadenza del periodo di maturazione delle Opzioni attribuite ("Periodo di Vesting").

5.3.3. Elementi essenziali del Piano

5.3.3.1. Attribuzione e Maturazione delle Opzioni

Il SOP-2012 ha per oggetto un numero massimo di 23.000.000 (ventitremilioni) di Opzioni gratuite e non trasferibili *inter vivos*.

Ciascuna Opzione attribuirà ai Beneficiari, alle condizioni stabilite nel Regolamento SOP-2012, il diritto, a scelta della Società, di acquistare n. 1 (una) Azione propria della Società (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistata); ovvero sottoscrivere n. 1 (una) Azione di nuova emissione.

In occasione di ciascun ciclo di assegnazione la Società invierà ai Beneficiari il regolamento SOP-2012 e la scheda di adesione che recherà l'indicazione del quantitativo massimo di Opzioni attribuite e del relativo prezzo di esercizio.

Il Prezzo di Esercizio, per ogni ciclo di assegnazione, corrisponde alla media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie della Società di ciascun giorno di quotazione presso il mercato telematico organizzato

Relazione sulla Remunerazione

e gestito da Borsa Italiana S.p.A., nel periodo che decorre dal giorno precedente la data di offerta allo stesso giorno del mese precedente, eventualmente rettificato ai sensi del Regolamento SOP-2012.

I Beneficiari potranno aderire al SOP-2012 sottoscrivendo e consegnando alla Società la scheda di adesione e copia del Regolamento SOP-2012 entro 10 giorni dal ricevimento degli stessi, a pena di decadenza. Le Opzioni si intenderanno attribuite alla data in cui perverrà alla Società la scheda di adesione debitamente compilata e sottoscritta.

In data 1 Marzo 2012, con riferimento alla prima tranche, sono stati individuati 22 Beneficiari ai quali sono state assegnate complessivamente 5.526.533 Opzioni ad un Prezzo di Esercizio di 0.631 euro.

In particolare sono state attribuite le seguenti Opzioni:

- Presidente di Gemina, Fabrizio Palenzona, 670.436 Opzioni;
- Amministratore Delegato di Gemina, Carlo Bertazzo, 484.653 Opzioni;
- Amministratore Delegato di A.D.R., Lorenzo Lo Presti, 678.514 Opzioni.
- Dirigenti con responsabilità strategiche 2.369.077 Opzioni;
- Dirigenti chiave 1.323.854 Opzioni.

Le Opzioni attribuite matureranno dopo un Periodo di Vesting di trentotto mesi e saranno esercitabili in funzione del conseguimento di obiettivi di *performance*. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, tenuto conto degli eventuali margini di tolleranza di cui al Regolamento SOP-2012, i Beneficiari perderanno definitivamente il diritto ad esercitare le Opzioni attribuite, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

In particolare per il primo ciclo di assegnazione sono stati definiti i seguenti obiettivi:

- 1) compiuta realizzazione, entro il 31 dicembre 2012, delle operazioni straordinarie relative alle quattro attività aziendali (Retail Diretto, Parcheggi, Sicurezza Aeroportuale e Manutenzione Mezzi per conto terzi) facenti capo ad Aeroporti di Roma S.p.A. secondo le modalità individuate e descritte nel budget 2012 del Gruppo ADR;
- 2) un utile netto aggregato cumulato nel periodo 2012-2014 da parte del Gruppo ADR e di Fiumicino Energia S.r.l., quale risultante dai relativi bilanci approvati;
- 3) cassa netta generata aggregata (FFO - Investimenti) cumulata nel periodo 2012-2014 da parte del Gruppo ADR e di Fiumicino Energia S.r.l., quale risultante dai relativi bilanci approvati.

In occasione di ciascun ciclo di attribuzione il Consiglio di Amministrazione potrà, discrezionalmente ed insindacabilmente assegnare ai Beneficiari ulteriori o nuovi obiettivi rispetto a quelli del ciclo precedente; la maturazione di tutte o parte delle Opzioni attribuite sarà condizionata al raggiungimento di tali obiettivi.

Allo scadere del Periodo di Vesting, a ciascuno dei Beneficiari sarà attribuito un ulteriore numero di Opzioni calcolato applicando una formula matematica specificata nel relativo Regolamento, al fine di tenere conto dell'eventuale ammontare complessivo dei dividendi distribuiti durante il Periodo di Vesting.

5.3.3.2.Esercizio delle Opzioni attribuite

Le Opzioni maturate potranno essere esercitate – divenendo così Opzioni esercitabili - nell'arco di tre anni (Periodo di Esercizio) a partire dalla scadenza del Periodo di Vesting, ad eccezione del periodo di blocco intendendosi per tale il periodo temporale compreso nei 30 giorni precedenti l'approvazione da parte del C.d.A del progetto di bilancio di esercizio e della relazione semestrale della Società e quello relativo ai 15 giorni precedenti l'approvazione da parte del C.d.A. della relazione illustrativa dei risultati del primo e terzo trimestre dell'esercizio.

In tale arco temporale le Opzioni maturate potranno essere esercitate nei seguenti termini:

- fino ad un massimo del 50%, dal primo giorno successivo alla scadenza del Periodo di Vesting;
- la restante parte , dopo 12 mesi dalla scadenza del Periodo di Vesting.

Il numero delle Opzioni effettivamente esercitabili è, tuttavia, soggetto ad un *cap*, in modo tale che la plusvalenza massima sia pari ad 1,5 volte il *capital gain* predefinito per il Beneficiario.

Resta inteso che il diritto dei Beneficiari di esercitare le Opzioni è risolutivamente condizionato al permanere della concessione rilasciata da ENAC ad Aeroporti di Roma S.p.A. Conseguentemente, in caso di venir meno di tale concessione, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni. Inoltre, qualora sia in atto una procedura di decadenza ai sensi della Convenzione ENAC e Aeroporti di Roma, il diritto dei Beneficiari di esercitare le Opzioni sarà sospeso sino alla conclusione di tale *iter*.

5.3.3.3. Effetti determinati dalla cessazione del rapporto

Il diritto ad esercitare le Opzioni è collegato alla permanenza di un rapporto di lavoro subordinato e/o autonomo con la Società o una delle Controllate, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari.

Pertanto:

- In caso di cessazione del rapporto, con data precedente allo scadere del periodo di vesting, a seguito di licenziamento, revoca o recesso da parte della Società per giusta causa ovvero giustificato da motivi di carattere soggettivo ai sensi del contratto collettivo di categoria, o dimissioni volontarie da parte del Beneficiario, lo stesso perderà definitivamente il diritto di esercitare le Opzioni attribuite (anche se maturate e/o esercitabili);
- In tutti i casi di cessazione del rapporto diversi da quelli di cui sopra, con data precedente allo scadere del periodo di vesting, il Beneficiario (o i suoi eredi) potrà eventualmente mantenere il diritto di esercitare in tutto o in parte le Opzioni attribuite solo previa deliberazione in tal senso da parte del Consiglio di Amministrazione, cui spetterà ogni relativa determinazione a propria totale discrezione.

5.3.4. Politica di retention delle azioni attribuite

In ossequio alle recenti raccomandazioni della Commissione Europea (aprile 2009) ed all'Art. 6 Codice di Autodisciplina delle società quotate, nonché all'Art. 9 del Codice di Autodisciplina di Gemina, e' previsto per selezionati Beneficiari un periodo di lock-up.

In particolare:

- gli Amministratori Esecutivi si impegnano a detenere continuamente il 20% delle azioni sottoscritte o acquistate in ciascuna tranche di Opzioni maturate, fino alla scadenza del loro rispettivo mandato o del loro eventuale rinnovo; tuttavia, qualora il controvalore delle azioni detenute e soggette al vincolo di *lock-up* sia superiore a 2 volte la retribuzione annuale complessiva (Compenso fisso annuo + MBO massimo + quota massima del LTIP annualizzato), tale obbligo di mantenimento del 20% delle azioni acquistate viene meno per le azioni sopra tale soglia.
- I dirigenti con responsabilità strategiche, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per un periodo di 3 anni dalla data di esercizio delle relative Opzioni, un numero di azioni optate almeno pari al 20% di quelle dagli stessi sottoscritte o acquistate a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

5.4. Benefit

L'offerta retributiva degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è completata con diverse tipologie di *benefit*. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e assistenziali che riflettono in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale e assistenziale prevista nel Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti per l'Industria.

6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Il Consiglio di Amministrazione di una Società del Gruppo può prevedere, su proposta del Comitato Risorse Umane e Remunerazione, per gli Amministratori esecutivi la corresponsione di una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto nei seguenti casi:

- risoluzione ad iniziativa della società non sorretta da giusta causa;
- risoluzione a iniziativa dell'amministratore per giusta causa.

In tali casi l'indennità massima è pari a 2 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma di tutti i compensi annui lordi fissi e la media dei compensi variabili annuali percepiti nell'ultimo triennio o nel minor periodo di attività, qualora il rapporto abbia una durata inferiore ai tre anni.

Tale previsione trova, al momento, una sua applicazione specifica nei confronti dell'Amministratore Delegato di Aeroporti di Roma.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo. Si applicano, in tali casi, gli istituti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti dell'industria in tema di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della società.

7. Patti di non concorrenza

Nella Società e nel Gruppo allo stato non sono presenti patti di non concorrenza con Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE II

Nella presente sezione della Relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con l'obiettivo di evidenziare la coerenza con la Politica generale descritta nella Sezione I.

Compensi degli Amministratori e dei Sindaci della Società Gemina S.p.A.

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il signor Fabrizio Palenzona ha percepito un compenso pari a 50.000 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica per l'intero anno 2011. In aggiunta alla suddetta quota di compenso fisso, inoltre, ha percepito il corrispettivo previsto per ciascun consigliere, così come descritto nella presente Relazione (Sezione I, Paragrafo 4).

Con riferimento agli incarichi ricoperti nella società controllata Aeroporti di Roma S.p.A., ha percepito una retribuzione annua lorda pari a 350.000 euro per la carica di Presidente, ricoperta per l'intero esercizio, insieme al compenso erogato a ciascun amministratore per lo svolgimento dell'incarico.

Al Presidente è stato inoltre assegnato un pacchetto di benefici non monetari di valore pari a 3.367 euro.

Quale condizione di migliore favore rispetto a quanto previsto dal CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, infine, la Società si è impegnata ad erogare al signor Palenzona, in caso di decesso entro 7 anni a partire dal 15.06.2010, un capitale decrescente compreso tra 3,6 e 3,3 milioni di euro. Gemina ha coperto tale rischio stipulando una polizza con Assicurazioni Generali.

- **Amministratore Delegato**

Il signor Carlo Bertazzo, attuale Amministratore Delegato, ha percepito un compenso lordo pari a 199.890 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica nel periodo che va dal 19 aprile al 31 dicembre del 2011. Oltre al suddetto ammontare, ha ricevuto la somma prevista per ciascun amministratore, così come descritto all'interno della presente Relazione (Sezione I, Paragrafo 4) e, in quanto amministratore di ADR, controllata del Gruppo, il compenso stabilito per l'incarico. Entrambi i compensi sono stati riversati ad Edizione S.r.L., società di cui è dipendente.

Il precedente Amministratore Delegato, il signor Guido Angiolini ha percepito un compenso lordo pari a 75.513 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica nel periodo che va dal 1 gennaio al 19 aprile 2011. Inoltre, ha ricevuto la somma prevista per ciascun amministratore, così come descritto all'interno della presente Relazione (Sezione I, Paragrafo 4); in quanto amministratore di ADR e Leonardo Energia, società controllate da Gemina, ha percepito il compenso stabilito per l'incarico. Il signor Angiolini, infine, ha percepito un'indennità per la cessazione anticipata del mandato, di valore pari a 600.000 euro, conferita in virtù di un accordo consensuale intercorso tra lo stesso e la Società.

- **Amministratori non esecutivi**

I signori Giuseppe Angiolini, Valerio Bellamoli, Giuseppe Bencini, Beng Huat Ho, Stefano Cao, Giovanni Fontana, Sergio Iasi, Aldo Minucci, Clemente Rebecchini, Aldo Milanese, Andrea Novarese, Massimo Pini, Piergiorgio Peluso, hanno percepito il compenso previsto dalla Politica generale per la remunerazione per la carica di amministratore, così come per l'eventuale carica di membri dei Comitati interni al Consiglio di

Relazione sulla Remunerazione

Amministrazione e di membri del Consiglio di Amministrazione di società controllate o collegate del Gruppo, così come descritto all'interno della presente relazione (Sezione I, Paragrafo 4).

- **Sindaci**

Il signor Luca Aurelio Guarna ha percepito il compenso previsto dalla Politica generale per la remunerazione per la carica di Presidente del Collegio Sindacale. Lo stesso ha inoltre ricevuto l'ammontare previsto per i sindaci effettivi, in quanto sindaco effettivo di ADR, controllata del Gruppo.

I signori Giorgio Oldoini e Maurizio Dattilo hanno percepito il compenso previsto dalla Politica generale per la remunerazione per la carica di Sindaci.

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 1: Gemina S.p.a. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Palenzona Fabrizio	Presidente	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				65.000				3.367		68.367		
(II) Compensi da controllate e collegate				360.000						360.000		
(III) Totale				425.000				3.367		428.367		
Note				I) Di cui: - 15.000 compenso da Amministratore; - 50.000 compenso per la carica di Presidente Gemina. II) Di cui: - 10.000 compenso per la carica di Amministratore di ADR; - 350.000 retribuzione annua lorda per la carica di Presidente di ADR.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bertazzo Carlo	Amministratore Delegato	19.04.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				210.411						210.411		
(II) Compensi da controllate e collegate				6.493						6.493		
(III) Totale				216.904						216.904		
Note				I) Di cui: - 199.890 per la carica di Amministratore Delegato; - 10.520 il compenso da Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR								
Angiolini Guido	Amministratore Delegato	01.01.2011-19.04.2011	19.04.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				79.993						79.993		600.000
(II) Compensi da controllate e collegate				3.882						3.882		
(III) Totale				83.875						83.875		600.000
Note				I) Di cui: - 75.513 per la carica di Amministratore Delegato; - 4.479 per la carica di Amministratore. II) Di cui: - 2.986 per la carica di Amministratore di ADR; - 895 per la carica di Amministratore di Leonardo Energia								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Angiolini Giuseppe	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	24.000					39.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				6.493						6.493		
(III) Totale				21.493	24.000					45.493		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.	I) Di cui: - 10.000 come Presidente del Comitato Controllo interno; - 9.000 come membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione; - 5.000 come membro dell'Organismo di Vigilanza.							
Bellamoli Valerio	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	10.000					25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				15.000	10.000					25.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) Compenso percepito in qualità di membro per il Comitato Controllo interno.							
Bencini Giuseppe	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	9.000					24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				15.000	9.000					24.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.							

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Beng Huat HO	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				25.000						25.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.								
Cao Stefano	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	9.000					24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				25.000	9.000					34.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.							
Fontana Giovanni	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	9.000					24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				15.000	9.000					24.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.							

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Iasi Sergio	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	10.000					25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				15.000	10.000					25.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.	I) Compenso percepito in qualità di membro per il Comitato Controllo interno.							
Minucci Aldo	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.233						3.233		
(III) Totale				18.233						18.233		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.								
Rebecchini Clemente	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	9.000					24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) Totale				25.000	9.000					34.000		
				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.	I) Compenso percepito in qualità di membro del Comitato Risorse Umane e Remunerazione.							

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Milanese Aldo	Amministratore	01.01.2011-19.04.2011	19.04.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.479						4.479		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				4.479						4.479		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Novarese Andrea	Amministratore	01.01.2011-19.04.2011	19.04.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.479						4.479		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				4.479						4.479		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Pini Massimo	Amministratore	19.04.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.520						10.520		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.849						10.849		
(III) Totale				21.369						21.369		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Di cui: - 2.849,32 per la carica di Amministratore in ADR; - 8.000 per la carica di Amministratore e Presidente del Consiglio di Amministrazione di ADR Advertising.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Peluso Piergiorgio	Amministratore	19.04.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.520						10.520		
(II) Compensi da controllate e collegate				2.849						2.849		
(III) Totale				13.369						13.369		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore. II) Compenso percepito in qualità di Amministratore di ADR.								
Luca Aurelio Guarna	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.974						61.974		
(II) Compensi da controllate e collegate				41.400						41.400		
(III) Totale				103.374						103.374		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale II) Compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo di ADR.								
Giorgio Oldoini	Sindaco	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				41.316						41.316		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				41.316						41.316		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo.								
Maurizio Dattilo	Sindaco	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				41.316						41.316		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				41.316						41.316		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo.								

Compensi degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche della società controllata Aeroporti di Roma S.p.A.

(Vengono riportati esclusivamente i Consiglieri che non ricoprono cariche nella controllante Gemina S.p.A.)

- **Amministratore Delegato**

L'attuale Amministratore Delegato, il signor Lorenzo Lo Presti, ha percepito un compenso lordo pari a 56.944 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica nel periodo che va dal 10 novembre al 31 dicembre del 2011. Tale compenso, in particolare, è costituito da una Retribuzione Annuale Lorda di 45.833 euro e da un emolumento di 11.111 euro. In aggiunta al suddetto ammontare, il signor Lorenzo Lo Presti ha ricevuto il compenso previsto per ciascun amministratore.

All'Amministratore Delegato è stato inoltre assegnato un pacchetto di benefici non monetari di valore pari a 6.340 euro. Per il Signor Lorenzo Lo Presti è in atto, in coerenza con quanto previsto nella presente politica, un accordo che prevede un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione della carica prima della naturale scadenza del mandato.

In particolare si prevede che, nel caso in cui si verifichino le condizioni sotto riportate, ADR corrisponderà al signor Lorenzo Lo Presti, oltre al TFR dovuto ai sensi di legge, un importo lordo forfettario onnicomprensivo pari a due annualità così calcolato: compenso fisso, inteso come somma della sua retribuzione annua lorda e dell'emolumento fisso per la carica; compenso variabile (MBO), calcolato sulla media di quanto erogato a tale titolo nell'ultimo triennio di durata del rapporto, o nel minor periodo di attività, qualora il rapporto abbia durata inferiore ai tre anni.

Tale indennità sarà corrisposta nel caso in cui: (i) la società receda senza giusta causa dal rapporto dirigenziale, revochi o non rinnovi al Manager la carica e/o la delega senza giusta causa, deliberi a suo favore emolumenti fissi e/o variabili in misura inferiore a quella prevista nell'accordo o apporti una modifica sostanziale in senso peggiorativo della delega conferitagli e/o riduzione dei poteri da essa previsti; (ii) Il Manager receda per giusta causa dal rapporto dirigenziale o per un cambio di controllo della società.

Il precedente Amministratore Delegato, il signor Giulio Maleci ha percepito un compenso lordo pari a 393.054 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica nel periodo che va dal 1 gennaio al 10 novembre 2011. Tale compenso, in particolare, è costituito da una Retribuzione Annuale Lorda di 303.387 euro e da un emolumento di 89.667 euro. In aggiunta al suddetto ammontare, il signor Giulio Maleci ha ricevuto il compenso previsto per ciascun amministratore.

All'Amministratore Delegato è stato inoltre assegnato un pacchetto di benefici non monetari di valore pari a 34.908 euro.

- **Direttore Generale**

Il signor Franco Giudice ha percepito un compenso lordo pari a 66.667 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica nel periodo che va dal 1 gennaio al 28 febbraio 2011. Al Direttore Generale è stato inoltre assegnato un pacchetto di benefici non monetari di valore pari a 3.999 euro.

Il signor Franco Giudice ha ricevuto 1.081.900 euro come indennità anticipata per la cessazione del rapporto di lavoro. Tale indennità è stata definita in coerenza con i criteri attualmente previsti dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti per l'Industria.

In aggiunta, ha percepito 166.500 euro in virtù di un contratto di consulenza siglato con ADR avente ad oggetto il supporto nella elaborazione del piano di sviluppo e negoziazione del Contratto di Programma. Il contratto ha avuto inizio il 1 Marzo 2011 ed è scaduto il 31.12.2011.

Relazione sulla Remunerazione

- **Amministratori non esecutivi**

I signori Mario Canapini, Enzo Mei, Gianni Mion, Paolo Roverato, Marco Troncone hanno percepito il compenso previsto dalla Politica generale per la remunerazione per la carica di amministratore.

- **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno percepito, a livello aggregato, un compenso lordo pari a 1.604.813 euro come corrispettivo per lo svolgimento dei rispettivi incarichi nel corso del 2011. Si prevede, inoltre, un ammontare complessivo stimato pari a 597.000 euro come bonus per il raggiungimento degli obiettivi 2011, erogabile a fronte del soddisfacimento della condizione on-off descritta nella presente relazione – Sezione I, Paragrafo 5.2.2.1).

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche, inoltre, è stato assegnato un pacchetto di benefici non monetari per un valore totale pari a 89.320 euro.

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 1: Aeroporti di Roma S.p.A. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, al direttore generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lorenzo Lo Presti	<i>Amministratore Delegato</i>	10.11.11-31.12.11	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.333				6.340		64.673		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				58.333				6.340		64.673		
<i>Note</i>				I) Di cui: - 45.833 retribuzione annua lorda per la carica di Amministratore Delegato; - 11.111 emolumento per la carica di Amministratore Delegato; - 1.389 per la carica di Amministratore.								
Giulio Maleci	<i>Amministratore Delegato</i>	01.01.11-10.11.11	10.11.11									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				401.656				34.908		436.564		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				401.656				34.908		436.564		
<i>Note</i>				I) Di cui: - 303.387 retribuzione annua lorda per la carica di Amministratore Delegato; - 89.667 emolumento per la carica di Amministratore Delegato; - 8.602 per la carica di Amministratore.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Franco Giudice	Direttore Generale	01.01.11-28.02.11	28.02.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.667				3.999		70.666		1.248.400
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				66.667				3.999		70.666		1.248.400
Note				I) retribuzione annua lorda per la carica di Direttore Generale.								Di cui: - 1.081.900 come indennità di cessazione del rapporto di lavoro; - 166.500 a fronte di un contratto di consulenza con decorrenza 01.03.2011 e scadenza 31.12.2011, avente ad oggetto il supporto nella elaborazione del piano di sviluppo e negoziazione Contratto di Programma

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Canapini	Amministratore	05.05.11-31.12.11	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.603						6.603		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				6.603						6.603		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Enzo Mei	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				10.000						10.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Gianni Mion	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				10.000						10.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								

Relazione sulla Remunerazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo Roverato	Amministratore	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio al 31.12.2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				10.000						10.000		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
Marco Troncone	Amministratore	01.01.11-20.04.11	20.04.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.014						3.014		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				3.014						3.014		
Note				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								
8	Dirigenti con Responsabilità Strategiche											
I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.604.813		597.393		89.320		2.291.526		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				1.604.813		597.393		89.320		2.291.526		
Note												

Compensi degli Amministratori della società controllata Fiumicino Energia S.r.l.

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il signor Salvatore Munzone ha percepito un compenso lordo pari a 185.200 euro, comprensivo dell'emolumento previsto per lo svolgimento della carica di Presidente di Fiumicino Energia e Leonardo Energia (anch'essa controllata del Gruppo), e per la carica di Amministratore ricoperta in entrambe le società.

Allo stesso signor Munzone è stato assegnato un pacchetto di benefici non monetari di valore pari a 585 euro.

- **Amministratori non esecutivi**

I signori Giuseppina Corsi ed Ennio Castiglioni hanno percepito il compenso previsto per la carica di amministratore, così come per l'eventuale carica di membri del Consiglio di Amministrazione di società controllate o collegate del Gruppo.

Relazione sulla Remunerazione

TABELLA 1: Fiumicino Energia S.r.L. - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Salvatore Munzone	<i>Presidente</i>	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				185.200				585		185.785		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				185.200				585		185.785		
<i>Note</i>				I) L'importo comprende l'emolumento per le cariche di Presidente di Fiumicino Energia e Leonardo Energia, nonché per le cariche di Amministratore in entrambe le società.								
Giuseppina Corsi	<i>Amministratore</i>	01.01.2011-31.12.2011	31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.200						5.200		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.000						3.000		
(III) Totale				8.200						8.200		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore; II) Compenso per la carica di Amministratore nella società Leonardo Energia.								
Ennio Castiglioni	<i>Amministratore</i>	01.01.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio d'esercizio al 31.12.2011									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.200						5.200		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				5.200						5.200		
<i>Note</i>				I) Compenso percepito in qualità di Amministratore.								